



1º CONGRESSO

INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management

Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

Prazer e Sofrimento no Trabalho: o Caso dos Servidores de uma Prefeitura do interior de Minas Gerais.

Denis Anísio Socorro Carvalho¹

Resumo

O artigo tem como objetivo analisar as manifestações de prazer e sofrimento no trabalho dos servidores públicos municipais lotados na secretaria de administração de uma Prefeitura do interior de Minas Gerais. Com fundamentos na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, realizou-se um estudo qualitativo, cujo levantamento dos dados se deu por meio da aplicação de entrevista estruturada bem como uma revisão bibliográfica sobre o tema proposto. Os resultados da pesquisa apresentam que o “sentido” do trabalho para o indivíduo é marcado pela identificação com o trabalho executado, estabilidade no emprego, sentimento de utilidade no ambiente de trabalho, comprometimento, envolvimento profissional e convivência no trabalho. No contexto de trabalho dos servidores públicos foi possível identificar, por meio das falas em entrevistas, algumas subcategorias que interferem nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho, são elas: qualidade do relacionamento com a chefia, ambiente físico, ritmo de trabalho, organização do trabalho e relacionamento com os colegas de trabalho. O presente trabalho também trouxe quanto às vivências de prazer, categorias como realização profissional, reconhecimento institucional, ética profissional e desenvolvimento profissional. Já as vivências de sofrimento decorrem da falta de autonomia no trabalho, da insegurança profissional, da falta de reconhecimento da sociedade, do esgotamento físico e mental, e interface casa e trabalho. Foram encontradas algumas alternativas mais utilizadas no enfrentamento deste contexto de sofrimento no trabalho, são elas: o diálogo, atividades recreativas, enfrentamento do problema, apoio familiar, crenças religiosas e atividades físicas.

Palavras Chave: Psicodinâmica do trabalho; Prazer; Sofrimento; Servidores públicos.

1. Introdução

A teoria mais utilizada para compreender as relações entre homem e trabalho, e suas vivências de prazer e sofrimento neste ambiente é a psicodinâmica do trabalho, descrita por Dejours em 1980. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), afirmam que o sofrimento no ambiente de trabalho é decorrente de uma estrutura de trabalho insatisfatória relacionada a um sistema psíquico do indivíduo. As organizações são regidas por um excessivo número de regras e normas que muitas das vezes não funcionam na prática. O indivíduo está inserido nesse meio conflitando sua identidade e objetivos com os objetivos da organização.

O trabalho pode ser considerado como algo importante para dar sentido à vida. Entretanto, devemos evitar o trabalho que explora, infelicita, aliena e traz sofrimento ao ser humano. Observa-se que há uma falta de sincronia entre o mundo capitalista, o trabalho e o ser social. “O trabalho que estrutura o capital acaba sendo desestruturante para a humanidade; na

¹ Mestrando em Administração no Centro Universitário Unihorizontes.



1º CONGRESSO

INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management

Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

contrapartida, o trabalho que tem sentido estruturante para a humanidade é potencialmente desestruturante para o capital” (ANTUNES, 1999, p. 12). O trabalho desde que vivido na sua essência parece representar o processo de equilíbrio psicológico das pessoas, nesse sentido Viana e Machado (2009, p. 3) afirmam:

[...] o homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse no seu trabalho, está próximo da depressão e comumente chega a este ponto de ruptura. Pois o trabalho, em nossa sociedade, é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que seja), de existir, de ter (ou pensar ter) uma identidade. O trabalho é o melhor método para vencer a loucura.

O ambiente de pesquisa é a Secretaria de Administração de uma Prefeitura do interior de Minas Gerais. Segundo informações da gerência de gestão com pessoas, percebe-se um alto índice de afastamento, muitos servidores se declaram depressivos, buscam o tempo todo mudança de lotação, chefias imediatas sempre reclamam da falta de engajamento dos servidores e muitos utilizam do ajuste funcional como mecanismo de defesa. Segundo o departamento de gestão com pessoas uma média de 300 servidores apresentam atestado médico ou licença para tratamento de saúde por mês. Sendo que a Secretaria de administração e educação são as que mais possuem servidores afastados. Reitera-se a importância que os servidores da secretaria de administração representam para o controle do município, pois são eles que cuidam da vida funcional dos demais servidores, recebem as demandas da população, buscam recursos e prestam contas. Trabalham como meios para as secretarias fins atenderem seus objetivos. A secretaria de administração é responsável por desenvolver as políticas de gestão com pessoas. Tendo em vista esta problemática de pesquisa, o artigo objetiva descrever o sentido atribuído pelos servidores ao trabalho que realizam, avaliar o contexto de trabalho em que atuam, para identificar as vivências de prazer e sofrimento que experimentam no exercício de suas funções e, finalmente, identificar as estratégias de defesa que utilizam para lidar com o sofrimento no trabalho.

2. Elementos psicodinâmicos do trabalho: sentido, prazer, sofrimento e estratégias defensivas

A Psicodinâmica do trabalho é uma teoria, iniciada na França na década de 1980 por Christophe Dejours, médico francês, com formação em Psicanálise e Psicossomática é professor do Conservatoire National des Arts et Métiers em Paris, onde dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Dejours pesquisa a vida psíquica no trabalho a mais de 30 anos, com foco no sofrimento psíquico, e como o trabalhador tem feito para superar e transformar o trabalho em fonte de prazer. A nova teoria amplia os estudos de Dejours sobre a psicopatologia do trabalho (DEJOURS, 2004). Segundo Lancman e Sznelwar (2011, p. 41), a psicodinâmica do trabalho traz como base a importância do trabalho na formação da identidade. “A constituição da identidade é aqui entendida como processo que desenvolve ao longo de toda a vida do sujeito, e que esta vinculada à noção de austeridade. [...] É a partir do “olhar do outro” que nos constituímos como sujeitos”.

Segundo Dejours (2004a), a proposta da psicodinâmica do trabalho é que a análise dos



1º CONGRESSO

INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management

Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

sujeitos seja feita através do contato direto e no campo do trabalho, com vivências que intercalem discurso e a realidade de trabalhador e organização, chegando assim a uma análise coletiva dos sujeitos envolvidos. Dejours (2004a) analisou as condições reais de trabalho e se deparou com uma “normalidade” nos comportamentos dos trabalhadores para o sofrimento que os acometiam no trabalho, o que passou a ser o seu principal foco de pesquisa.

Percebe-se que a partir das pesquisas de Dejours, vários pesquisadores se interessaram pelo assunto e novas descobertas são feitas. É, portanto, um assunto que merece novos aprofundamentos, pois trata não só do Prazer e Sofrimento, mas de todas as consequências que a falta de clínica do trabalho traz para a vida humana. Destaca Limongi-França e Rodrigues (2005, p. 23):

No corpo de cada ser humano, estão as marcas de sua história, de seu esforço, de suas perdas e vitórias. Todo processo biopsicossocial desencadeia-se a partir de impactos internos e externos ao corpo. Essas manifestações também podem ser percebidas de forma inesperada pelas pessoas com os quais convivemos.

Para Murta e Tróccoli (2004, p.39), “as doenças ocupacionais têm tido alta incidência e levado à diminuição de produtividade, ao aumento de indenizações e demandas judiciais contra os empregadores”. Portanto, pode-se afirmar que há um conjunto de estressores psicossociais relacionados com os tipos de vida que o homem tem ou leva e que acaba afetando todo o sistema – Empregado e Empregadores (LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES, 2005). Neste sentido, Dejours e Abdoucheli (1994) afirmam que as condições de trabalho atingem de forma direta o corpo e a organização do trabalho, ataca o psíquico do trabalhador.

A evolução histórica da psicodinâmica do trabalho é dividida em três fases: sofrimento vivenciado pelos sujeitos-trabalhadores e os mecanismos de defesa utilizados para o enfrentamento dessas vivências; análise mais aprofundada dos mecanismos de defesa utilizados como forma de se obter maior prazer no trabalho, e a construção da identidade do trabalhador, sendo o trabalho concreto a fonte dessa construção (MENDES, 2007).

O ser humano é formado fisicamente por um corpo, logo, está suscetível a uma variedade de sensações, emoções em qualquer ambiente que esteja. As organizações com suas regras tentam excluir e inibir as sensações eróticas, sexuais e prazerosas das atividades, deixando o homem totalmente mecanicista. Devemos ver o prazer como um recurso organizacional, entregue aos executivos para uso na empresa, permitindo que forças poderosas instaladas na alegria possam ser utilizadas no interesse da empresa (Burrell, 2001).

Segundo Ferreira e Mendes (2003, p. 54), o prazer é:

[...] uma vivência, individual e ou compartilhada por um grupo de trabalhadores, de experiências de gratificação provenientes da satisfação dos desejos e de necessidades do trabalhador, quando da mediação bem sucedida dos conflitos e contradições gerados em determinado Contexto de Produção de Bens e Serviços.

Percebe-se que o trabalho pode ser uma fonte de prazer, e um caminho para o sofrimento. Tudo depende de como o indivíduo está inserido no processo. Assim, Dejours (2004) afirma que o indivíduo necessita estar inserido em estruturas que trazem algum sentido para ele. De forma que o trabalho seja um fator de produção, mas proporcione também a



1º CONGRESSO

INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management

Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

integração social.

Por outro lado, Dejourns, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que o sofrimento e o prazer são subjetivos e não tem como objetivá-los. Afirma, ainda, que as análises e dados passam pela subjetividade do pesquisador. “Aprender e compreender as relações de trabalho exige mais do que a simples observação e, sobretudo, exige uma excuta voltada para quem executa o trabalho” (Heloani e Lancman, 2004, p. 82).

Dejourns, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que o sofrimento advém da relação existente entre a estrutura prescrita do trabalho e o sistema psíquico do indivíduo. As organizações são regidas por um excessivo número de regras e normas que muitas vezes não funcionam na prática, e o indivíduo está inserido nesse meio, conflitando sua identidade com a organização.

Lancman e Uchida (2003, p. 82) entendem que este sofrimento às vezes não se manifesta, “porque os sujeitos buscam ativamente se proteger e defender. Lançam mão ou de mecanismos de defesa, quando trabalham sós e isolados, ou de estratégias de defesa, quando o trabalho é em equipes e grupos.”

Para Câmara e Faria (2009), o sofrimento está associado à divisão e à padronização de tarefas, com subutilização do potencial técnico e da criatividade dos indivíduos, à rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não reconhecimento; e à pouca perspectiva de crescimento profissional, podendo aparecer outros fatores de acordo com a cultura organizacional.

Nogueira e Freitas (2015, p. 136), trazem uma ideia importante sobre o sofrimento: “A circunscrição do sofrimento contempla sensações de esgotamento físico ou emocional, dificuldades em separar o dentro e o fora do trabalho, jornadas duplas e agregação de funções burocráticas às técnicas”. É o ser humano se acabando e sofrendo para acompanhar o capitalismo, a ótica do consumismo e das exigências impostas pelo próprio homem.

A palavra estratégia é de origem Grega, advinda do termo *stratégia*, que significa métodos, manobras usadas para alcançar um objetivo. A palavra defensiva, historicamente está ligada ao comportamento de defesa, uma forma de proteger de uma ação agressiva. As estratégias de defesa se diferenciam dos mecanismos de defesa do ego, enquanto a primeira, trata da percepção do sofrimento advindo do trabalho, a segunda cuida da proteção do ego da angústia proveniente dos conflitos intrapsíquicos (MORAES, 2013).

O termo mecanismo de defesa foi cunhado por Freud (1968), considerado intrínseco ao indivíduo e como recurso da mente que possa evitar o sofrimento originado dos conflitos entre os desejos e as proibições, assim como algo que distorce o ego para proteger a personalidade do indivíduo contra determinada ameaça.

Para a psicodinâmica do trabalho as estratégias de defesa são tratadas de forma individual, mas também de forma coletiva. Dejourns (1987) afirma que a organização exerce um controle no aparelho psíquico do indivíduo, uma ação nociva aos sujeitos. Para amenizar os impactos do sofrimento causado por estas ações, os trabalhadores utilizam estratégias de defesa. As estratégias defensivas são artifícios usados pelos trabalhadores para negar ou minimizar o sofrimento advindo da realidade. Estas estratégias irão variar de acordo com a organização do trabalho e das diferentes categorias profissionais. Portanto, tais defesas dependem de condições externas (DEJOURS E ABDOUCHELI, 1994).



1º CONGRESSO

INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management

Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

O uso de estratégias defensivas tem como função o equilíbrio psíquico do sujeito, isso a princípio é positivo. O trabalhador deverá ficar atento para que estas estratégias não mascarem o sofrimento que pode levar ao adoecimento. Neste sentido leciona Mendes (2007, p. 54):

O uso exacerbado de defesas pode culminar no esgotamento, abrindo caminho para o adoecimento. Quando se instala o processo de anestesia e atinge o coletivo de trabalho, considera-se que os comportamentos no trabalho passam por uma modificação denominada patologias sociais e, com isso, são desencadeadas as patologias do trabalho e o processo de adoecimento (MENDES, 2007, p. 54).

Para evitar a patologia advinda da negação do sofrimento, Mendes (2007) propõe que os indivíduos lancem mão de recursos intelectuais e da criatividade para transformar o que causa sofrimento em vivências de prazer. As estratégias defensivas mais comuns são a racionalização e a negação. Moraes (2013, p. 154) aponta que a negação “pode ser sinalizadas pela presença de desconfiança, individualismo e isolamento [...], nega que a organização do trabalho é a causa do sofrimento”. Já a racionalização é verificada através de falas que demonstram o ritmo acelerado de trabalho e cobranças por produtividade (MENDES; MORRONE, 2010).

3. Metodologia

Para chegar a um fim com resultados comprovados precisa-se de meios científicos. Nesse contexto faz-se necessário definir os caminhos metodológicos a serem seguidos. A Metodologia é defendida por Bruyne (1991) como um caminho que o pesquisador deve percorrer para a compreensão e produção de resultados científicos. Este estudo teve como objetivo identificar como se representam as vivências de prazer e sofrimento de servidores que atuam na esfera pública de uma Prefeitura do interior de Minas Gerais.

Nesse contexto, por tratar-se de uma área pública, percebe-se que a melhor abordagem será a qualitativa. Dispõe Gil (1999, p. 32) “a dialética na pesquisa qualitativa fornece as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade, já que os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, abstraídos de suas influências políticas, econômicas, culturais, etc”.

Assim, a pesquisa que se pretende ser qualitativa, envolve dedicação e planejamento cuidadoso de uma investigação, de acordo com as normas da metodologia científica que tratam da forma e também do conteúdo (GIL, 1999). Quanto à abordagem e aos meios, realizou-se um estudo de caso, que, segundo Vergara (2007, p. 49), trata-se de estratégia na qual o mesmo “é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoas, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país”.

A pesquisa é descritiva. Segundo Vergara (2007), a pesquisa descritiva “visa descrever expectativas, percepções e sugestões. Expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno” (VERGARA, 2007, p. 47). Para a pesquisa de campo recorreu-se a aplicação de uma entrevista estruturada aplicada a 10 sujeitos selecionados de acordo com o sexo, idade, escolaridade, tempo de trabalho na área administrativa e tempo de trabalho na função.



Os dados foram tratados mediante a técnica de análise de conteúdo, tendo em vista as teorias sobre a centralidade do trabalho e da psicodinâmica do trabalho. Vale ressaltar que as subcategorias serão definidas a posteriori, a partir das entrevistas realizadas.

4. Descrição e análise dos resultados

Esta seção trata-se da discussão e análise dos dados de pesquisa. Será apresentado o perfil demográfico e ocupacional dos servidores e em seguida, os resultados das entrevistas com as categorias: sentido do trabalho, contexto do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento, estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho e a análise das subcategorias.

4.1 O perfil dos pesquisados

O perfil demográfico e ocupacional dos servidores públicos entrevistados é apresentado no quadro 1:

Quadro 1 – Perfil demográfico e ocupacional dos servidores públicos municipais.

Sujeito	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Vínculo	Anos de serviço	Carga horária
S1	F	41	Divorciada	1	Especialista	Contratada	4	40
S2	M	34	Casado	0	Ensino médio	Efetivo	9	40
S3	M	33	Solteiro	0	Ensino médio	Efetivo	1	40
S4	F	49	Casada	3	Ensino médio	Efetivo	9	40
S5	F	33	Casada	2	Ensino médio	Efetivo	9	40
S6	F	56	Casada	2	Ensino médio	Efetivo	12	40
S7	F	61	Casada	1	Superior	Efetivo	36	40
S8	F	23	Solteira	2	Superior	Efetivo	2	40
S9	M	29	Solteiro	0	Superior	Contratado	1	40
S10	F	50	Solteira	0	Ensino médio	Efetivo	10	40

Fonte: Dados de pesquisa (2016).

O Quadro 1 mostra que 80% dos servidores entrevistados são efetivos, 70% são do sexo feminino, a idade média é de 36 anos, 60% possui de um a três filhos, o grau de escolaridade varia de ensino médio a especialista e 100% trabalham 40 horas semanais. Quanto ao estado civil, 50% são casados. O tempo de serviço na administração pública varia de 1 a 36 anos, entretanto, 50% dos entrevistados tem 9 anos de trabalho no serviço público.

4.2 Análise das categorias e subcategorias

A análise está relacionada à definição das cinco categorias definidas inicialmente - sentido do trabalho, contexto do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento, estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho e as subcategorias que emergiram do discurso dos servidores entrevistados, resumidas no quadro 2.



Quadro 2 - Categorias e Subcategorias.

Categorias	Subcategorias
Sentido do trabalho	Identificação com o trabalho
	Estabilidade no emprego
	Utilidade do trabalho
	Comprometimento e envolvimento profissional
	Convivência no trabalho
Contexto do trabalho	Relacionamento com a chefia
	Ambiente físico
	Ritmo de trabalho
	Organização do trabalho
	Relacionamento com os colegas
Vivências de prazer	Realização profissional
	Reconhecimento institucional
	Ética profissional
	Desenvolvimento profissional
Vivências de Sofrimento	Autonomia no trabalho
	Insegurança profissional
	Reconhecimento da sociedade
	Esgotamento físico
	Esgotamento mental
	Interface casa e trabalho
Estratégias para lidar com o Sofrimento	Diálogo
	Atividades recreativas
	Enfrentamento do problema
	Apoio familiar
	Crenças religiosas
	Atividades físicas

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

4.2.1 Sentido do trabalho

Percebe-se na categoria sentido do trabalho que os entrevistados demonstram a importância que o trabalho tem em suas vidas e que ao identificarem-se com o trabalho sentem prazer e segurança; eles tendem a definir o trabalho como algo que dá sentido à vida e lhes permitem melhorar financeiramente, socialmente e psicologicamente, isso pode ser verificado na fala de um entrevistado: “Todo mundo precisa trabalhar, precisa de dinheiro para viver, além do prazer. Eu tenho o prazer em trabalhar, além de não ficar só em casa” (S6). Neste sentido Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que o trabalho é central e dá sentido à vida, permite um encontro do indivíduo consigo mesmo e com o mundo exterior, proporcionando um equilíbrio psicológico.



1º CONGRESSO

INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management

Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

A utilidade do trabalho foi algo mencionado por todos entrevistados. Em um estudo Mow (1987) e Morin (2001); Tolfo e Piccini (2007) demonstram que as pessoas, em sua maioria, mesmo que tivessem condições de viver o resto da vida sem trabalhar, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter algo para fazer. Esta afirmação traz o senso de utilidade que o trabalho público tem para os servidores. Na fala de um entrevistado com mais de 36 anos de serviço público e que há 4 anos já poderia ter aposentado confirma-se esta colocação:

Me motiva ajudar a mim mesmo, eu fico pensando: eu vou ficar em casa fazendo o que? Enquanto eu estou no trabalho tenho muito a dar de mim. Ajudar, a gente trabalha no sentido de ajudar, não só no trabalho, mas como humanos. Eu amo trabalhar, acho que vou ter dificuldades de sair, acho que não vou conseguir aguentar essa barra de sair, de sair do convívio, saber que não vou conviver com aquelas pessoas, poder ajudar todo mundo como eu ajudo (S7).

Percebe-se pela fala da servidora que além do trabalho ser útil para si mesmo, ele carrega em si o sentimento de ser útil ao próximo.

Segundo Bendassoli e Soboll (2011a), o ambiente ocupacional das organizações está marcado pela descontinuidade e instabilidade dos profissionais, fragilizando e gerando insegurança aos trabalhadores. Ao analisar a fala dos entrevistados percebe-se a confirmação desta teoria em dois sentidos. Primeiro a fala de dois servidores contratados que se sentem inseguros, fragilizados e com medo. O entrevistado confirma a insegurança e o medo da demissão na fala que segue: *Não posso falar de estabilidade, porque não tenho. Tenho medo da demissão (S1). Tenho insegurança em ser contratado, a qualquer momento posso ser mandado embora (S9).*

Por outro lado os demais entrevistados, servidores efetivos e estáveis, possuem uma visão diferente sobre a estabilidade no emprego:

Eu me sinto uma pessoa bem aventurada, porque antes não tinha trabalho, fiquei sem trabalhar até os 24 anos de idade, quando eu assumi um cargo público pela primeira vez na câmara municipal (*suprimido*), eu era epilético e as empresas não me davam oportunidade para trabalhar, prestei concurso para a prefeitura em 2007, estou aqui até hoje tenho artrose, nasci também com atrofia nas pernas e hoje eu sou uma pessoa que digo bem aventurada, porque estou no mercado de trabalho e dentro do serviço público, com estabilidade no emprego (S2).

Percebe-se com os entrevistados, que são servidores efetivos e estáveis, segurança e tranquilidade ao falar da sua estabilidade no emprego. A fala acima remete, ainda, ao sentido que o trabalho tem na vida do sujeito, mesmo com as doenças, hoje se sente bem-aventurado.

Com as falas dos entrevistados pode-se inferir e confirmar mais uma subcategoria que remete ao sentido do trabalho. Os servidores demonstram ser comprometidos e inteiramente envolvidos com o que fazem. A que pese a generalização de que servidores públicos não trabalham, não são comprometidos e não se envolvem, foi confirmado o oposto:



1º CONGRESSO INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management
Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

Sou muito comprometida profissionalmente, a responsabilidade de cumprir uma carga horária, o comprometimento e a entrega total ao trabalho, e muitas das vezes trabalhar até fora do horário para poder atender o cidadão, o procedimento que poderia ser feito dentro da carga horária, e muitas das vezes a preocupação com o cidadão faz com que não cumpro a carga horária do trabalho, mas sim até trabalhar depois do horário, isso é meu comprometimento (S1).

Para fechar a categoria sentido do trabalho, traz-se a subcategoria convivência no trabalho, algo citado com muita clareza pelos entrevistados:

Na minha função, o mais importante para mim é o convívio com os meus colegas de trabalho, o convívio com todos meus colegas de trabalho, o que trabalha na rua, na saúde, no CAIC, eu não convivo só no prédio, eu convivo na rua com aquele que está trabalhando, porque às vezes eles não vêm aqui, mas convivo com eles lá fora, quando eles estão doente me procura, assim, não fico só no ambiente que trabalho, às vezes eu me esforço, faço aquilo que eu nem posso para ajudar, eu tento fazer o máximo para poder ajudar meus colegas (S7).

4.2.2 Contexto do trabalho

Nas questões relativas à categoria contexto do trabalho, destacaram-se as principais subcategorias a serem analisadas: relacionamento com a chefia, ambiente físico, ritmo de trabalho, organização do trabalho e relacionamento com os colegas.

Com relação ao relacionamento que a chefia tem com os entrevistados, percebe-se que a maioria dos chefes busca uma boa convivência, dar atenção e liberdade aos subordinados, contribuindo para o crescimento pessoal e profissional, ensinando o que sabe e incentivando o desenvolvimento coletivo e individual. Como pode-se observar na fala de um entrevistado:

Eu tenho um relacionamento muito bom mesmo com a minha chefia, eu tenho a liberdade para expressar minhas opiniões, a gente chama de trocas de informações, então é um relacionamento muito bom, positivo, onde eu tenho a liberdade para expressar, onde eu aprendo muito, então eu sou muito satisfeita de trabalhar com o chefe, muito satisfeita mesmo (S8).

Por outro lado, um entrevistado trouxe uma fala contrária ao posicionamento exposto e merece destaque:

O relacionamento com a chefia não é bom, a palavra qualidade nem cabe nesse momento, porque não existe relacionamento com a chefia, muito difícil, pois é uma pessoa fechada, que não é aberta a sugestões, não reconhece o trabalho e crítica. É uma pessoa que não dá abertura e desfavorece até o diálogo (S1).

Neste caso de descontentamento Mendonça e Mendes (2005, p. 493) argumentam que “a insatisfação com a chefia torna o ambiente de trabalho negativo. Os funcionários não são ouvidos em suas reivindicações e alguns chefes tentam se promover à custa do trabalho dos funcionários”. Os autores concluem afirmando que a insatisfação leva o indivíduo ao sofrimento no trabalho. Quanto ao ambiente físico de trabalho foram observadas duas situações distintas, parte dos entrevistados consideram que o ambiente físico é favorável em relação à tecnologia, que há uma grande modernização nos sistemas de controle, o que favorece à



1º CONGRESSO

INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management

Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

organização e agilidade na entrega dos serviços para a população. Por outro lado, os espaços de trabalhos são precários, com prédios antigos, muito calor, mau cheiro, falta ventilação e tem muitas escadas que dificultam a circulação do cidadão e dos servidores. Confirma-se na fala dos entrevistados:

O espaço físico que tem é totalmente favorável, os equipamentos para poder prestar os serviços, como aparelhos e equipamentos de última geração o que otimizam a qualidade dos serviços (S10).

O ambiente físico é um pouco inadequado, o prédio e o arquivo são velhos. Eu acho que inadequado é aquilo que eu falei às vezes você tem que deslocar daqui, carregar peso, ir ao arquivo, muita poeira, sol e calor, subir escada toda hora com aquelas caixetas, então eu acho isso meio inadequado para a gente trabalhar. Agora, o sistema de TI ajuda muito, facilita a vida do servidor e do cidadão (S7).

Ao falar do ritmo de trabalho os entrevistados em sua maioria consideram que trabalham em um ritmo acelerado, e com isso há uma perda na qualidade dos serviços prestados ao cidadão. *Devido à grande demanda da necessidade do cidadão, trabalho em um ritmo muito acelerado, e trabalhar em um ritmo acelerado com certeza dá para perceber a perda da qualidade do serviço prestado.* (S1).

Dejours (2004a), defende que a inadequação no ritmo de trabalho pode acarretar sobrecarga de atividades, que desgasta o empregado, fazendo com que ele se fragilize.

O ritmo de trabalho, este intimamente ligado à subcategoria organização do trabalho, que apareceu na fala dos entrevistados, destaca que a organização do trabalho dificulta a realização das atividades propostas, os principais pontos apresentados foram o excesso de normas e regras, muitas mudanças de sistemas, modernização rápida, exigências dos gestores para tudo sair rápido, falta de comunicação para as mudanças. Sistemas ajudam a organizar, mas trazem muita pressão. Faltam servidores nas funções e há cobrança por resultados. Confirma-se na fala de um entrevistado:

Assim, está acontecendo muitas mudanças de sistemas, é muita coisa ao mesmo tempo, cada um quer alguma coisa, somos poucos servidores, e precisa socorrer todo mundo, e tem que saber, precisa saber conversar, a pessoa tem que saber esperar, tudo no seu tempo, todo mundo que chega quer o seu primeiro, hoje as pessoas estão naquele corre e corre, então muitas pessoas têm que saber esperar, é um defeito meu, eu não sei trabalhar sobre pressão, é muita coisa para fazer aí eu entro em pânico (S10).

Neste sentido Ferreira e Mendes (2003) afirma que a variável organização do trabalho, caracterizada pelo conteúdo da tarefa, relações socioprofissionais e cobranças por resultados, exerce um impacto no funcionamento psíquico do trabalhador gerando prazer ou sofrimento.

Ainda sobre o contexto do trabalho, na visão dos entrevistados o bom relacionamento com os colegas ajuda muito para atingir bons resultados, e que no ambiente de trabalho há muita cooperação e solidariedade entre eles. Confirma-se na fala a seguir: *“Os colegas que trabalham comigo a gente mantém um relacionamento muito saudável, troca experiências, conhecimentos, é sempre aberto a auxiliar o outro, então é muito saudável, tem uma cooperação”* (S8).



Para Ferreira e Mendes (2003), a cooperação e o bom relacionamento entre pares produzem efeitos positivos para os trabalhadores enfrentarem as dificuldades que o trabalho traz e evita o adoecimento.

4.2.3 Vivências de prazer

As informações obtidas com os servidores permitiram revelar que as principais vivências de prazer no trabalho estão ligadas à realização profissional, reconhecimento institucional, ética profissional e desenvolvimento profissional.

Sobre a realização profissional, a análise dos dados desta subcategoria permitiu aferir que os entrevistados têm emoção, paixão e amor pelo que fazem, gostam de ver as pessoas contentes, satisfeitas, sorrindo e felizes. Gostam do que fazem e compreendem que trabalho é saúde. *“Deixa-me feliz ver as pessoas, ver a população feliz, ver o ser humano vendo que estou empenhando em prol da sociedade, em prol da comunidade, é ver o próximo satisfeito, contente, alegre, ver que eu consegui ajudar as pessoas, isso que me deixa alegre”*. (S3).

Para Tamayo e Paschoal (2003), a motivação no trabalho manifesta-se pela orientação do empregado para realizar com presteza e precisão as suas tarefas e persistir na sua execução, até conseguir o resultado previsto ou esperado. Verifica-se que a fala do entrevistado confirma o sentimento de prazer ao realizar suas atividades. Esta é uma colocação de todos os sujeitos de pesquisa.

No que tange ao reconhecimento institucional, a subcategoria em questão agrupa concepções de cunho individual e coletivo, que são frutos das ações da instituição. Dentre os pontos colocados pelos entrevistados destaca-se: pagamento do salário em dia, salário compatível com a função, reconhecimento da sociedade, homenagens recebidas, elogios do chefe, elogios públicos, e o fato de as pessoas agradecerem e dizer obrigado. Destaca-se a fala do entrevistado S2:

Neste mandato tive um sério reconhecimento na questão dos valores, que a gente recebe. Valores, não financeiros, mas nunca se viu uma prefeitura que homenageasse os seus servidores e esse mandato fez a diferença e continua fazendo a diferença. Eu tive o prazer de fazer parte da primeira leva de homenageados entre os servidores e não vi outro valor igual a esse. Apesar de receber em dia meu salário, o que é um reconhecimento, dinheiro não é o maior valor potencial na minha vida, porque eu posso morrer hoje e vou deixar tudo, mas o reconhecimento pessoal vindo do chefe do executivo, dos secretários, enfim dos colegas é o mais importante ainda é o reconhecimento das pessoas que eu atendo. O reconhecimento das pessoas pelo o que a gente faz deve ser levado em conta, como se fosse uma medalha (S2).

Para Ferreira e Mendes (2003), o reconhecimento no trabalho faz parte do cotidiano das organizações públicas e privadas. Os trabalhadores só precisam de oportunidade para falar que surge a palavra reconhecimento no discurso. Portanto, percebe-se que o trabalho e o reconhecimento são duas dimensões inseparáveis.

Aparece no discurso dos entrevistados a subcategoria ética profissional. O Brasil terá marcado na sua história que o ano de 2016 foi carimbado pelo escândalo da corrupção e do impeachment. No ambiente de pesquisa, a ética profissional foi colocada pelos entrevistados



como algo que diferencia a administração pública dos demais municípios, por ter um gestor honesto na atual administração, que mantém a honra, caráter, respeito e que não tem medo do novo: *“Como servidor público, a gente sofre, ah, ele não faz nada, ele trabalha para o governo, existe uma discriminação e um preconceito muito forte na sociedade, mas aqui é diferente, dá prazer em ter um gestor honesto, de caráter, que honra o serviço público”* (S2).

Neste contexto lecionou Prata e Honório (2014, p. 40) que “cabe aos altos executivos atuarem como porta vozes de aspectos associados à conduta ética no trabalho, respeito humano, valorização dos esforços laborais e liberdade de ação”.

Uma subcategoria das vivências de prazer considerada importante por todos entrevistados foi o desenvolvimento profissional. Destacam que a instituição tem transformado os servidores pelos treinamentos. Os servidores se sentem renovados, porque se enchem de conhecimento, muitos voltaram a estudar após anos parados. Afirmam que no serviço público adquire-se muito conhecimento, a qualificação motiva o servidor a trabalhar melhor. Chama atenção o fato de o município possuir uma escola de governo com bom espaço físico para os servidores se qualificarem. Consideram como uma forma de valorização do servidor e contribui para trabalharem com prazer.

O que me torna uma pessoa realizada naquilo que eu faço é simplesmente esse amor que eu tenho pelo o que eu faço, o que me torna realizado é ver um sorriso de um colega meu que foi atendido na escola do servidor, e falar: nunca tive um treinamento na vida, e sai de lá transformado, e renovado, pessoas de 20 ou 30 anos de serviço público e não tiveram um treinamento sequer, vê-los cheio de conhecimento e felizes, e outras coisas, pessoas que antigamente não pensavam em voltar a estudar estão pensando em voltar a estudar, alguns estão fazendo faculdade, isso é importante e dá prazer em trabalhar (S2).

Quanto à importância do desenvolvimento profissional para a administração pública, Baroni e Oliveira (2006) defendem que: “Uma administração pública ágil, eficiente, transparente e democrática necessita da qualificação de seus servidores e da mobilização de competências para tal” (BARONI; OLIVEIRA, 2006, p. 13). Agora, no caso dos entrevistados o que cabe destacar é que esta subcategoria gera um sentimento de prazer e contribui para a normalidade do sofrimento.

4.2.4 Vivências de sofrimento

Esta categoria revelou os seguintes elementos como fatores de sofrimento dos entrevistados: Autonomia no trabalho, insegurança profissional, reconhecimento da sociedade, esgotamento físico, esgotamento mental, interface casa e trabalho.

Na subcategoria autonomia no trabalho relatam que: ver as pessoas fazer coisas erradas e não poder falar nada, não poder expor a opinião, saber que as pessoas precisam e não poder ajudar, ter que ir para onde mandarem, depender dos outros para cumprir prazo e não poder cobrar, equipamentos estragam e você não pode fazer nada, além de esperar e o excesso de leis e regras que deixam o servidor engessado, são fatores que os levam a sofrer e ao sentimento de não poder fazer nada por falta de autonomia. Confirma-se na fala de um entrevistado que o sofrimento pela falta de autonomia leva à crise na saúde:



1º CONGRESSO INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management
Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

No serviço público há um excesso de burocracias e leis diferentes da realidade. Equipamentos estragam e você depende de licitações, de outras pessoas. Tem muita coisa que o cidadão precisa e o servidor não tem autonomia para resolver, é um sentimento de indignação e impotência. Essa indignação leva a ter crises, porque sou portadora de uma patologia crônica, que é a artrite reumatoide, e essa situação de indignação me leva a ter crises de artrite com bastante frequência (S1).

Segundo Ferreira e Mendes (2003), a autonomia no trabalho deverá permitir a alteração do prescrito pela organização do trabalho, de forma que as atividades sejam adequadas à realidade, permitindo que as pessoas adequem-se à realidade do trabalho, possibilitando ao trabalhador regular seu modo de desenvolver as atividades.

Quanto à subcategoria insegurança profissional, destacaram o medo de ser demitido através de processos, medo de não conseguir atender o cidadão a tempo, ele vir a óbito e depois ser punido, mudança a qualquer hora de setor, medo de perder os prazos externos e dar problemas, eleições de quatro em quatro anos, nunca se sabe o que irá acontecer, afirmam que quem está em ajuste funcional nunca sabe onde irá trabalhar e ainda o medo de errar e ser punido. Percebe-se, dentre as inseguranças dos entrevistados, que as eleições são algo que atinge todos servidores:

Eu estava á um tempo sofrendo muito, estava insegura com as eleições, as eleições deixa todos inseguros, porque as eleições é um momento onde pode ser que mude a gestão e que mude a forma até de se pensar a administração como um todo, mas agora no momento não, porque eu já sei que a gestão desse ano vai ser a mesma no próximo ano, e a gente vai continuar trabalhando mais ou menos da mesma forma, mas a insegurança de servidor eu acho que é essa, é uma mudança muito brusca. A gente sofre muito com isso (S8).

A subcategoria insegurança profissional é explicada por Dejours (2001), como algo que causa dor, angústia, medo e insegurança, provenientes de conflitos entre os desejos do indivíduo e os da organização.

A falta de reconhecimento da sociedade foi uma subcategoria destacada por todos entrevistados por sentirem que a população não reconhece o trabalho, faz críticas destrutivas, sem conhecer a realidade, além de a população reclamar muito, tratando os servidores com indiferença. *“A sociedade é ingrata, não reconhece o trabalho dos servidores”*. (S6).

Em relação ao esgotamento físico, os entrevistados destacam que muitas vezes precisam trabalhar com dores generalizadas e com tensão no corpo em razão da pressão do trabalho.

Às vezes sofro muito, as pessoas pedem para fazer algo que não consigo fazer em razão de minhas limitações físicas. Às vezes você tem que passar por juntas médicas, a uma ferida aberta internamente, as pessoas não vê e ainda te chama de preguiçosa. Isso dói. Ninguém acredita que você tem uma limitação física (S5).

Na subcategoria esgotamento mental foi identificado que os servidores desenvolvem trabalhos extensos e que exige muita atenção, trabalham sob pressão interna e externa de forma que não conseguem separar trabalho da vida pessoal, chegam a citar que dá vontade de sumir do mundo, e que às vezes ainda são chamados de preguiçosos. *“Nesta hora da vontade de ficar em casa sem fazer nada, sinto que não presto para nada, fico para baixo, desanimada, ainda*



tenho que conviver com piadinhas”, cita a entrevistada S5.

Para Mendes (2007), há o esgotamento físico e mental implícito ou explícito, ocorre por meio de sentimentos como pressão no trabalho, trabalho prescrito diferente da realidade, desprazer, tensão, fadiga, alienação, medo, insegurança, ansiedade, solidão, ineficácia, todos advindos do conflito entre os desejos individuais e os objetivos das organizações.

Quanto à subcategoria interface casa trabalho, verificou-se que parte dos entrevistados deixam a família de lado em razão do trabalho, chegam em casa depois do horário, o que acaba gerando conflitos, em um caso chegou ao divórcio. Confirma com a fala do S1: *“Já vivi alguns conflitos com a família, coloquei o trabalho em primeiro lugar, dedicação exclusiva e deixei a família de lado em decorrência ao trabalho, tive como consequência o divórcio”*.

Segundo Carvalho e Almeida (2003), a família é apontada como elemento importante para sobrevivência das pessoas e para a proteção e socialização de seus membros. Portanto, percebe-se a necessidade dos trabalhadores equilibrarem trabalho e família, evitando assim o sofrimento em detrimento um do outro.

4.2.5 Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho

Dejours (1994), afirma que esta categoria busca a inversão dos sentimentos advindos das vivências de prazer e sofrimento em razão do trabalho, podendo evitar o sofrimento e, conseqüentemente, a doença.

Esta categoria revelou que as principais estratégias usadas pelos entrevistados para evitar o sofrimento são: diálogo, atividades recreativas, enfrentamento do problema, apoio familiar, crenças religiosas e atividades físicas.

A Subcategoria diálogo evidencia a importância da troca de informações, exposição do pensamento e sentimentos aos colegas de trabalhos e amigos, para minimizar as dificuldades no trabalho, o que se transforma em uma estratégia coletiva de alívio do sofrimento. Outra estratégia usada pelos entrevistados para aliviar o sofrimento são as atividades recreativas (ler, ouvir músicas, ir para a piscina, meditação). São momentos de descontração e transferência das atividades, das vivências de sofrimento. Na subcategoria enfrentamento dos problemas, a maioria dos entrevistados revela que para aliviar o sofrimento resolvem os problemas sem se envolver emocionalmente, alguns falam o mínimo possível, não levam os problemas para casa, encaram e aceitam, não fogem dos problemas e procuram disfarçar os sentimentos. No que concerne à subcategoria apoio familiar, percebe-se que para alguns servidores as famílias são o ponto de descarregamento e alívio dos problemas relativos ao trabalho, conforme se observa no relato a seguir: *“A gente tem grupos de amigos, família que são muito importantes. É com minha família que alívio minhas dores. Tenho total apoio da minha família, e nada melhor do que um dia após o outro”* (S10).

Outra forma utilizada pelos servidores para tentar aliviar o sofrimento são as crenças religiosas. Afirmam que resolvem seus problemas indo à igreja e que às vezes chegam a parar um trabalho para rezar. Relativa à subcategoria atividade física percebe-se que a minoria dos servidores pratica este tipo de exercício, mas consideram fundamentais. Como atividades físicas costumam jogar futebol, correr, ioga, ginástica e musculação.



Segundo Dejours (2001), o recurso de defesa protege o indivíduo contra o sofrimento e contribui para o equilíbrio do corpo e da mente, mas pode atuar como uma armadilha, que torna as pessoas alienadas as estratégias de defesa.

5. Considerações finais

As entrevistas realizadas permitiram constatar que na categoria sentido do trabalho os servidores se identificam com o trabalho, em razão da satisfação que têm em ajudar as pessoas, fortalecendo o sentimento de utilidade. Percebe-se, também, que a estabilidade no emprego leva os servidores a trabalhar de forma comprometida e com muito envolvimento nas atividades que executam. A oportunidade de sempre estar com novas pessoas, podendo passar o que sabem e aprendendo, também dá sentido ao trabalho que executam.

Ao analisar o contexto do trabalho percebe-se que, o que mais chama a atenção dos servidores é a oportunidade que têm de trabalhar com gestores públicos com visão diferente da maioria dos gestores públicos do Brasil. Entretanto, chama atenção o ritmo acelerado de trabalho e o ambiente físico desfavorável à realização das atividades. Cabe destacar também a reclamação dos entrevistados quanto ao excesso de normas e regras, falta de comunicação para as mudanças e a cobrança por resultados.

As vivências de prazer dos servidores foram destacadas pelas subcategorias “realização no trabalho” e a valorização e reconhecimento por parte da Instituição. Outro ponto bastante criticado pelo povo brasileiro é a ética no trabalho, que é levantada pelos entrevistados como uma grande fonte de prazer, por saberem que desde o ano de 2013 trabalham com gestores que têm ética e respeito pelas pessoas e pelo dinheiro público. A maioria dos entrevistados destacaram, também, que a preocupação da instituição em qualificar e desenvolver pessoas é uma grande fonte de prazer.

Quanto à categoria que analisou as vivências de sofrimento dos servidores percebe-se que a falta de autonomia ainda é o que mais faz os servidores sofrerem, acompanhada pela falta de reconhecimento do trabalho por parte da sociedade. Por trabalharem com metas e cobranças por resultados, os entrevistados sentem-se esgotados fisicamente e mentalmente, chegam a relatar o adoecimento em razão do trabalho. Além disso, registram que apesar da estabilidade no serviço público se sentem inseguros, pois trabalham sobre a pressão de errarem, serem punidos e até demitidos após os processos administrativos.

Em síntese pode-se verificar que os servidores vivenciam tanto o prazer quanto sofrimento no trabalho em proporção equilibrada, o que confirma as teorias de Dejours sobre a normalidade das vivências de prazer e sofrimento. Este estudo contribuiu de maneira acadêmica para a ampliação dos conhecimentos sobre as vivências de prazer e sofrimento de servidores públicos. Em termos organizacionais trouxe nova visão, positiva, sobre a gestão pública, em especial no ambiente de estudo. Como recomendação sugere-se aos gestores públicos a implantação de ações que possam amenizar as subcategorias de sofrimento vivenciadas pelos servidores. E como sugestão acadêmica sugere-se pesquisar as vivências de prazer e sofrimento nas demais secretarias do município, buscando ampliar os estudos.



Referências

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo. 1999.
- BARONI, M.; OLIVEIRA, J. M. Desenvolvimento profissional e mobilização de competências no setor público. **XI Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**, Ciudad de Guatemala, 7 - 10 Nov. 2006.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Editora Atlas, 2011a.
- BURREL, G. Prazer, sensualidade e diversão nas organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.
- BRUYNE, P. **Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais**: os pólos da prática metodológica. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.
- CARVALHO, I. M. de; ALMEIDA, P. H. de. **Família e proteção social**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a12v17n2.pdf>>. Acessado em: 23 de fevereiro de 2017.
- CÂMARA, R. H.; FARIA, M. F. B. Análise comparativa entre pesquisadores e profissionais de suporte à pesquisa na Embrapa: O enfoque da psicodinâmica e da ergonomia da atividade. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, n.9 (1), 29-50, 2009.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- DEJOURS, C. **Banalização da injustiça social**. 4.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004.
- DEJOURS, C. A. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.
- FERREIRA M. C., MENDES A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília: Edições LPA/FENAFISP, 2003.
- FREUD, A. **O ego e os mecanismos de defesa**. Rio de Janeiro: Biblioteca Universal Popular, 1968.
- GIL, C. M. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999. 206 p.
- HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a08.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2017.
- LANCMAN, S., UCHIDA, S. **Trabalho e subjetividade**. Caderno. Psicologia Social. v.6, p.79- 90, 2003.
- LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.) **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 191 p.



1º CONGRESSO

INTERNACIONAL DE GESTÃO

1st International Congress of Management

Primer Congreso Internacional de Gestión

26 de Outubro de 2017

- MENDONCA, H. ; MENDES, A. M. Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do Estado de Goiás. **Revista Psicologia em estudo**. 2005, vol.10, n.3, p. 489-498.
- MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M.; MORRONE, C.F. **Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho**. In: MENDES, A.M.; MERLO, A.R.C.; MORRONE, C.F.; FACAS, E. (Org.). **Psicodinâmica e clinica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá psicologia, 2010, p. 29-52.
- MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM – MOW. **The meaning of working**. New York: Academic Press, 1987.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. 2001, v. 41, n.3, p.9-19.
- MORGAN, D. L. **Focus group as qualitative research**. London: Sage, 1997.
- MORAES, R. D. R. Estratégias defensivas. In VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.
- MURTA, S. G.; TRÓCCOLI, B. T. Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, n. 20, v. 1, p. 39-47, 2004.
- NOGUEIRA, J. H. Vilches; FREITAS, L. G. de. Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 15, n. 2, p. 133-145, jun. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000200004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 18 março 2017.
- PRATA, M. M. F.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho: a percepção dos gerentes de um banco privado brasileiro. **Revista Gestão Organizacional**, v. 7, n. 1, p. 31-42, 2014.
- TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, out./dez. 2003. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a03.pdf>>. Acesso em: 02 de março 2017.
- TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, Edição Especial, n. 1, p. 38-46, 2007.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.
- VIANA, E.; MACHADO, M. Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. In: CONGRESSO UNA DE PSICOLOGIA, 1., 2009, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: UNA, 2009.
- WEBER M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia de Letras, 2004.